

МЕТОДИЧЕСКИЙ ИНСТРУМЕНТАРИЙ METHODOLOGICAL TOOLS

Опросник «Психологическая готовность исполнителя к переходу на управленческую работу»

Е.Б. ФИЛИНКОВА*,
МГОУ, Москва, Россия,
jane421@yandex.ru

Статья посвящена описанию процедуры разработки и стандартизации нового опросника, выявляющего уровень психологической готовности исполнителя к переходу к управленческой деятельности. В понимании структуры готовности мы исходим из идеи, что готовность к управленческой деятельности есть неотъемлемая часть процесса управленческого самоопределения; компонентами измеряемой психологической готовности исполнителя к переходу к управленческой деятельности выступают личностный смысл управленческой деятельности и оценки работником себя в качестве лидера и специалиста-управленца. Особенностью предлагаемого опросника является прямое измерение готовности к переходу, которая понимается как состояние, настроенное на предстоящую деятельность. Опросник показал наличие конструктивной валидности и высокую надежность как по внутренней согласованности, так и ретестовую, что позволяет использовать его в качестве психодиагностического инструмента, применимого в практической деятельности организационного психолога.

Ключевые слова: управленческая деятельность, руководитель, исполнитель, психологическая готовность, самоопределение.

Проведенный ранее анализ исследований по проблеме психологической готовности к управленческой деятельности [29] выявил существование двух подходов к ее изучению: с точки зрения

формирования готовности (мы назвали его «формирующий») и с точки зрения ее влияния на эффективность труда руководителя («детерминистский»). В последнем случае готовность видится как потен-

Для цитаты:

Филинкова Е.Б. Опросник «Психологическая готовность исполнителя к переходу на управленческую работу» // Социальная психология и общество. 2018. Т. 9. № 1. С. 177–196. doi:10.17759/sps.2018090112

* Филинкова Евгения Борисовна — кандидат психологических наук, доцент, Московский государственный областной университет (МГОУ), Москва, Россия, jane421@yandex.ru

циальная возможность добиваться успеха в управленческой деятельности. Общим для обоих подходов является понимание готовности как совокупности личностных характеристик. Различия между ними состоят в том, что в рамках «формирующего» подхода исследуются главным образом технологии направленного изменения личностных особенностей в плане большего соответствия будущей деятельности, а в рамках «детерминистского» подхода основной акцент исследований делается на анализе личностных свойств уже функционирующего руководителя как детерминантах реализованной готовности (возможности), оцениваемой через эффективность управленческого труда.

Понимание готовности к управленческой деятельности как некоего набора необходимых для успешного управления психологических свойств определяет ее структуру как совокупность ряда компонентов. В диссертации Л.В. Лежниной [12] сделан хороший обзор исследований, содержащих структурирование психологической готовности к деятельности. Опираясь на этот обзор, можно констатировать, что, несмотря на все различия в авторских позициях, психологический подход к структуре *готовности к деятельности* достаточно единообразен. Авторы выделяют в содержании готовности такие компоненты, как: мотивационный, или мотивационно-волевой (мотивы, интересы, ценности, особенности саморегуляции, волевые качества); познавательный, или когнитивный компонент (знания и представления, интеллектуальные способности), операциональный, или деятельностный компонент (умения, навыки и необходимые в деятельности личностные особенности), аффективный (отношение к деятельности, к себе, эмоциональные особенности личности).

Если обратиться непосредственно к готовности к управленческой деятельности, то легко заметить, что *принципиальных* отличий ее структурирования от структурирования психологической готовности, например, к профессиональной деятельности, в литературе нет. В частности, Е.Б. Кузнецова [11] выделяет в структуре «профессиональной готовности руководителя ДОО [дошкольной образовательной организации. — *Расшифровано нами, Ф.Е.*] к инновационной управленческой деятельности» те же четыре компонента: мотивационный (мотивационная готовность), познавательный (знания об инновациях), деятельностный (овладение комплексом управленческих действий) и личностный (необходимые качества для успешной деятельности). Близкие к данной структуре готовности к управленческой деятельности находим в работах Е.А. Бондаренко [2], П.В. Горонина [4], В.П. Егоркина [5], С.А. Езоповой [6], С.И. Жуковского [7], Н.А. Киселевой [10], М.С. Таратухиной [25] и др.

Общим для работ упомянутых авторов является отсутствие выделения специфики управления и, соответственно, специфики готовности к нему, использование только инвариантных (относящихся к любой деятельности) компонентов. Приведем для иллюстрации структуру психологической готовности к «добровольческой» деятельности, взятую нами из статьи Е.С. Носовой: познавательный компонент, мотивационный («побудительная готовность»), коммуникативный, личностный, деятельностный («исполнительская готовность») [19, с. 188]. Если ориентироваться только на описанные выше подструктуры готовности, то понять, в чем состоит различие между разными ее видами, будет крайне затруднительно.

Недостаток специфичности в подходе к психологической готовности к управленческой деятельности преодолевается в тех исследованиях, которые в структурировании отталкиваются от особенностей управления как вида активности [9; 24]. Например, в диссертации Д.А. Савельева [23] готовность будущих инженеров к управлению трудовым коллективом ясно отражает тот факт, что руководитель имеет дело с различными по своей природе ресурсами — временем, информацией (выделяется «ресурсно-временной» компонент), а также с людьми (выделяется «социально-психологический» компонент).

Аналогичный подход демонстрируют А.А. Монтик [16], раскрывающий «профессионально-психологическую готовность студентов к управленческой деятельности» через готовность к принятию решений, готовность к организации совместной деятельности и личностные качества, необходимые для успешной деятельности, а также Е.Н. Рожнова [22], отталкивающаяся в структурировании готовности специалистов к управленческой деятельности от функциональных обязанностей руководителя: «мотивация и направленность на осуществление управленческих функций», «организационно-управленческие и информационно-аналитические знания и управленческое мышление», «организационно-управленческие и информационно-аналитические умения и способности», «качества, характеризующие отношение к работе», «опыт управленческой деятельности» [22, с. 117–118]. Эмпирическое исследование Е.А. Науменко и Г.Д. Бабушкина [17], проведенное на государственных служащих методом факторизации выявило, что в структуру «профессиональной готовности сотрудников управления» вошли не

только черты характера, но и такие умения и навыки, как «организационные», «готовность к деловым переговорам», «социабельность» как система взаимоотношений с коллегами и «коммуникабельность» (под которой авторы понимают компетентность в общении) [17, с. 33].

Важным нам представляется упомянуть модель готовности руководителей к управлению образовательным учреждением И.В. Пономаренко, определяющую содержание готовности через три компонента: «личная эффективность» («лидерство, креативность, командный стиль руководства, организованность»), «мотивированность на изменения» (потребность в изменениях и в достижениях), «управленческая компетентность» — «способности и возможности руководителя к управленческой деятельности» [21, с. 45–46]. Необходимо обратить внимание на то, что, по мнению И.В. Пономаренко, органичной частью готовности руководителей к управлению является лидерство, с чем мы полностью согласны.

Наше понимание наполнения и структуры готовности несколько отличается от представленного выше. В соответствии с разработанной концепцией [27], готовность к управленческой деятельности есть следствие разворачивания первого цикла управленческого самоопределения — перехода от исполнительской деятельности к управленческой. Формирование готовности к *переходу*, а затем готовности к управленческой *деятельности* составляет основное содержание этого процесса. Неразрывная связь психологической готовности и самоопределения создает фундамент того, что в понимании составляющих структуры психологической готовности мы имеем право отталкиваться от содержания феномена самоопределения.

Прежде чем приступить к описанию теоретической модели, положенной в основание опросника, необходимо сделать следующее предварительное замечание. Как было показано в эмпирических исследованиях [28; 30], на момент получения предложения о повышении большинство исполнителей еще не имели личностного смысла управленческой деятельности, т. е. у них не была сформирована даже готовность к переходу, а тем более готовность к деятельности. Создавая опросник, мы отдаем себе отчет в том, что он изучает более всего готовность как *состояние* (готовность к переходу), поскольку только в достаточно редких случаях (тип А [см.: 32]) можно говорить о готовности как *личностной характеристике* (готовности к деятельности). То есть описывая в дальнейшем готовность к переходу к управленческой деятельности, мы будем иметь в виду более всего оценку субъектом собственного *состояния, настроя* на предстоящую деятельность.

Поскольку было обосновано, что психологическими процессами, лежащими в основе управленческого самоопределения, являются процессы смыслообразования, ведущей составляющей психологической готовности должен являться **личностный смысл** управленческой деятельности. Личностный смысл по А.Н. Леонтьеву [13] есть отражение в сознании отношения мотива к цели действия, т. е. индивидуальное значение мотива для личности. Как свойство смыслообразующих мотивов, смысл играет в жизни человека исключительную роль: становление личности представляет собой не что иное как «становление связной системы личностных смыслов» [13, с. 212]. Для нас крайне важно, что *«личностный смысл представляет собой индивидуализированное отражение действительности, выражающее*

отношение человека к тем объектам, ради которых развертывается ее деятельность и общение» [1, с. 356]. Именно в формировании позитивного отношения к управленческой деятельности и осознании ее ценности для субъекта мы видим главную составляющую психологической готовности, определяющую в конечном счете итоговое решение — выбор дальнейшего своего производственного пути.

Второй составляющей психологической готовности должно быть **отношение субъекта к себе как к руководителю**. Ее необходимость обусловлена самой природой феномена самоопределения как *личностной позиции*, как проявления *субъектности* в отношении управленческой деятельности [27; 33]. Поскольку самоотношение даже в столь узкой области, как управление, весьма многогранно, следует его детализировать, выделив основные сферы деятельности руководителей, основные играемые ими роли. Каждый субъект управленческой деятельности всегда выступает в трех ипостасях: педагога, организатора и специалиста [14; 26]. Фактически реализация этих ролей протекает в двух сферах — технологической и социальной (сфере человеческих отношений). Значит, самооценка и самоотношение управленца должно включать в себя две части: восприятие себя как специалиста-менеджера (самооценка управленческой компетентности) и оценка себя в качестве лидера.

Таким образом, теоретическая модель психологической готовности к управленческой деятельности (готовности к переходу) включает в себя три компонента: личностный смысл, самооценка управленческой компетентности и самооценка в качестве лидера. Эмпирическая проверка модели проводилась на руководителях средних школ [31]. В исследовании была подтверждена относительная

независимость выделенных компонентов готовности к переходу к управленческой деятельности, и был сделан вывод, что существуют как минимум три группы педагогов, различающихся по соотношению выраженности этих компонентов.

Успешная апробация теоретической модели позволила перейти непосредственно к разработке опросника. Необходимо акцентировать внимание на двух моментах. Во-первых, наш опросник измеряет готовность именно к управленческой деятельности (готовность к переходу), а не готовность к управлению в целом, которое представляет собой некий феномен, включающий в себя и управление другими людьми, и управление собой [18]. Несовпадение готовности к управленческой деятельности и готовности к управлению ярко проявляется в их содержании: последняя подразделяется зарубежными учеными на два вида — готовность к изменениям и готовность к управлению знаниями [цит. по: 18]. Во-вторых, традиционно готовность к деятельности измеряется как комплекс показателей, ни один из которых не является ни прямым, ни достаточным, т. е. оценка готовности производится косвенным путем. Мы предлагаем методику прямой оценки психологической готовности к управленческой деятельности.

При создании опросника мы опирались на следующие принципы, отражающие нашу научную позицию.

1. *Психологическая готовность представляет собой интегральный феномен, органично включающий в себя и состояния, и свойства личности.* В своей существенной части готовность обусловлена совокупностью стабильных личностных особенностей (которые обычно и исследуются), но одновременно она серьезно зависима от настроев субъекта на пред-

стоящую деятельность, который имеет ситуативный характер.

2. Из положения о готовности к управленческой деятельности как интегрального феномена, включающего в себя состояние субъекта, следует следующий принцип: *нельзя измерить готовность к управленческой деятельности иначе как путем самооценки ее субъектом.* Специалисты, исследующие готовность к деятельности, априорно исходят из того, что готовность представлена неким набором свойств и состояний, которые более или менее точно характеризуют ее уровень и особенности. То есть для внешнего наблюдателя психологическая готовность к деятельности представлена как объективный феномен, что дает возможность измерить готовность, например, спортсмена к старту тестовыми и аппаратурными методиками. Аналогично исследуется и готовность к управленческой деятельности — через использование психодиагностических инструментов, направленных на измерение одного или нескольких параметров — личностных особенностей [см., например, диссертацию С.С. Ильина: 8]. Однако мы не можем измерить состояние готовности работника к управленческой деятельности никакими объективными (аппаратурными или психодиагностическими) методами, наша единственная возможность — самооценка его субъектом, поскольку только сам субъект может установить факт наличия готовности и ее уровень. Ситуация аналогична оцениванию успешности предпринимательской деятельности: никто кроме самого предпринимателя не может оценить уровень успеха или неудачи, объективные критерии не работают [20].

3. *Оценка собственной готовности субъектом базируется на иных критериях, чем принято в психологической науке, и носит обобщенный характер.* Это положение

имеет основанием результаты наших эмпирических исследований свободных высказываний руководителей образования о том, как они принимали решение стать руководителями [30; 32]. Если специалисты выделяют, как минимум, четыре разные категории оценок психологической готовности к деятельности (компоненты готовности), то испытуемые — максимум две: оценка собственной компетентности в качестве субъекта управления и оценка ценности управленческой деятельности. Важно то, что решение об управленческом самоопределении субъект принимает на основании собственных критериев, а не критериев, заданных извне, и именно имплицитное понимание собственной готовности определяет все дальнейшие действия субъекта. Как показали наши исследования, самооценка субъектом готовности к управленческой деятельности (готовности к переходу) не только может никак не дифференцироваться («был готов»), но может быть исключительно эмоциональной (при интуитивном принятии решения), быть без когнитивной составляющей. Это означает, что формулировки утверждений в опроснике не должны быть очень детальными и касающимися частностей, но должны носить достаточно обобщенный характер и быть связанными с эмоциональным отношением к себе и будущей деятельности.

Опираясь на данные принципы и раскрывая выстроенную теоретическую модель психологической готовности к переходу к управленческой деятельности, были составлены утверждения, отражающие различные аспекты самооценки готовности. Большинство из этих суждений были взяты из интервью участников наших исследований (руководителей образовательных организаций) и формулировались близко к их подлинным высказываниям

о своей готовности к управленческой деятельности. Таким образом, был получен список, содержащий 23 утверждения, с которыми респондентам предлагалось согласиться или не согласиться.

Первоначальный вариант опросника был предложен экспертам (кандидатам и докторам психологических наук в количестве 12 человек), которые высоко оценили конструктивную валидность методики (6,4 — по семибалльной шкале, где 7 — максимальный балл) и сделали ценные замечания, касающиеся формулировок вопросов. После корректировки по результатам экспертизы опросник был апробирован в эмпирическом исследовании, в котором принимали участие 389 человек: бухгалтеры, экономисты, банковские работники, менеджеры по разным направлениям, инженеры, работники торговли, IT-отрасли, государственные служащие (работники миграционной службы, сотрудники офисов «Мои документы»), педагоги ДОО, учителя.

Факторный анализ (метод главных компонент, с вращением) матрицы первичных данных выявил существование пяти факторов, описывающих 60,4% дисперсии. Однофакторный анализ продемонстрировал, что он описывает только 42,7% дисперсии, поэтому мы остановились на многофакторном решении.

Анализ показал, что в пятый фактор (6,8%) вошли всего две переменные с нагрузкой 0,71 и 0,78, которые по смыслу отличались от других самооценок готовности, представляя собой оценку степени самостоятельности принятия решения — «Я бы принял это предложение только в случае активной поддержки его близкими людьми» и «Самостоятельно я решать не буду, решение меня может заставить принять только мой непосредственный руководитель». Третья переменная, со-

ставляющая шкалу самостоятельности принятия решения («Решение я буду принимать, опираясь исключительно на свое мнение»), не проявила себя как самостоятельный показатель, войдя с «весеами» от 0,376 до 0,436 в три фактора. Поэтому эти три переменные (и, соответственно, всю шкалу целиком) мы исключили из дальнейшего анализа (но они были оставлены в опроснике как дистракторы, не учитываемые в итоговом резуль-

тате), а оставшиеся были сгруппированы в четыре шкалы, по каждой из которых был проведен расчет α -Кронбаха с целью изучения надежности по внутренней согласованности. По результатам этого расчета еще одна переменная была удалена из опросника как неработающая. В итоге в анализе осталось 19 переменных, которые были вновь подвергнуты факторизации (табл. 1), в целом подтвердившей нашу теоретическую модель.

Таблица 1

Результаты факторного анализа при апробации опросника «Психологическая готовность исполнителя к переходу на управленческую работу»*

№ п/п	Утверждение	Фактор 1	Фактор 2	Фактор 3	Фактор 4
1	Только непростая ситуация в коллективе может заставить меня принять предложение занять эту должность				,810
2	Я уже готовлюсь к руководящей работе	,777			
3	Мне всегда очень нравилась управленческая работа	,703			
4	Я не представляю себя в роли руководителя			-,430	,689
5	У меня есть все необходимые качества для достижения успеха в новой должности	,422	,652		
6	Я хорошо осведомлен о будущей деятельности			,625	
7	Я знаю, что могу вести людей за собой		,734		
8	Стать руководителем для меня важно	,732	,419		
9	Я уверен, что завоюю авторитет у подчиненных		,787		
10	Я давно понимаю, что хочу работать в этой должности	,744	,453		
11	Я считаю, что смогу решить любые проблемы, связанные с новой должностью		,628		
12	У меня уже есть опыт руководящей работы			,783	
13	Мне это не нужно, это важнее для организации, чем для меня				,784
14	Я чувствую, что работа руководителя — это мое	,640			
15	Я жду предложения о повышении	,757			
16	У меня всегда были позитивные представления о руководящей работе	,606	,509		
17	Я уверен, что из меня получится хороший руководитель		,739	,411	
18	Я хорошо подготовлен к обязанностям руководителя			,483	
19	Мне будет легко выстроить отношения с подчиненными		,653		
Дисперсия накопленная, %		23,6	46,2	57,1	66,8

Примечание: «*» — указаны факторные нагрузки не ниже 0,4.

Каждый из выделенных факторов мы рассматриваем в качестве компонента психологической готовности к переходу к управленческой деятельности и соответствующей шкалы опросника:

1) «личностный смысл управленческой деятельности», определяемый через переменные: «целенаправленная подготовка к руководящей работе» (№ 2 в табл. 1), «осознание желания быть руководителем» (№ 10), «ценность руководящей работы» (№ 8), «позитивное отношение к руководящей работе» (№ 3), «ожидание предложения о повышении» (№ 15) и др.;

2) «оценка себя как лидера»: «уверенность в завоевании авторитета у подчиненных» (№ 9), «уверенность в своем влиянии» (№ 7), «уверенность в том, что есть все необходимые качества для достижения успеха в новой должности» (№ 5), «уверенность, что будет легко выстроить отношения с подчиненными» (№ 19), «высокая самооценка себя как руководителя в целом» (№ 17) и др.;

3) «самооценка подготовленности к работе руководителя»: «наличие опыта руководящей работы» (№ 12), «высокая осведомленность о будущей деятельности» (№ 6), «высокая самооценка себя как руководителя в целом» (№ 17), «высокая оценка подготовленности к обя-

занностям руководителя» (№ 18) и «невозможность представить себя в роли руководителя» (№ 4);

4) «вынужденность решения»: «готовность пойти навстречу интересам коллектива в трудной ситуации» (№ 1), «невозможность представить себя в роли руководителя» (№ 4), «отсутствие личностной заинтересованности в руководящей работе» (№ 13).

Повторный расчет α -Кронбаха, выполненный для четырех шкал, содержащих от 3 до 7 утверждений, показал достаточную степень согласованности для каждой шкалы (табл. 2).

Таким образом, окончательный вариант опросника содержит 22 утверждения, с которыми респондент должен выразить степень своего согласия, оценив ее от 1 до 5 баллов (см. Приложение). Из этих 22 утверждений 19 работают на основную цель и 3 являются дистракторами.

В качестве переменных, измеряемых опросником, выступают четыре компонента готовности, рассчитываемые как суммы значений составляющих шкалу параметров, и вторичный показатель — общая психологическая готовность к переходу к управленческой деятельности (ОПГ), рассчитываемый как сумма значений всех компонентов. Первые три компонента — «личностный смысл

Таблица 2

Коэффициенты Л. Кронбаха для шкал опросника «Психологическая готовность исполнителя к переходу на управленческую работу»

Шкала (компонент готовности)	Количество переменных, составляющих шкалу	Коэффициент α Кронбаха
Личностный смысл управленческой деятельности	7	0,924
Оценка себя как лидера	5	0,873
Самооценка подготовленности к работе руководителя	4	0,754
Вынужденность решения	3	0,720

управленческой деятельности», «оценка себя как лидера» и «самооценка подготовленности к работе руководителя» — каждый по-отдельности и их сумма очень тесно связаны с ОПГ (коэффициенты корреляции Спирмена равны 0,919; 0,869; 0,825 и 0,976, соответственно), а четвертый компонент «вынужденность решения» по результатам корреляционного анализа ($r=-0,083$; $p>0,1$) с ОПГ не связан. По смыслу, первые три компонента вместе представляют собой готовность к *свободному* (с опорой только на свое мнение, без внешнего давления) решению, противопоставленную готовности к *вынужденному* решению. Поскольку готовность к вынужденному решению (четвертый компонент) все же влияет в какой-то степени на общую готовность перейти на руководящую должность, мы включили «вынужденность решения» в ОПГ.

Расчет критерия Колмогорова—Смирнова показал, что на выборке 389 человек распределение ОПГ имеет нормальный характер ($d_{\max}=0,059$, $\lambda=1,156$; $p=0,138$), асимметрия — 0,319 (теоретическое значение 0,370), эксцесс — 0,450 (теоретическое значение 1,218).

Дискриминативность, рассчитываемая как корреляция между вопросами одной шкалы, оказалась удовлетворительной: для шкалы «личностный смысл управленческой деятельности» минимальный коэффициент корреляции составил 0,775, средний — 0,829; для шкалы «оценка себя как лидера» — 0,799 и 0,814 соответственно; для шкалы «самооценка подготовленности к работе руководителя» — 0,728 и 0,765 соответственно; а для шкалы «готовность к вынужденному решению» — 0,792 и 0,801.

Ретестовая надежность опросника оценивалась путем корреляционного

анализа результатов, полученных на группе из 30 учителей. Исследование проводилось с временным интервалом в 1,5 месяца. Надежность опросника *в целом* оказалась достаточно высокой: по общей психологической готовности к переходу к управленческой деятельности (ОПГ) коэффициент корреляции Спирмена составил 0,841. Отдельные шкалы показали разную ретестовую надежность: невысокий ее уровень выявился по компонентам «оценка себя как лидера» ($r=0,506$) и «готовность к вынужденному решению» ($r=0,659$), но хорошую ретестовую надежность показали шкалы «личностный смысл управленческой деятельности» ($r=0,790$) и «самооценка подготовленности к работе руководителя» ($r=0,759$). Согласно Л.Ф. Бурлачуку, «наименьшим удовлетворительным значением для ретестовой надежности является коэффициент корреляции, равный 0,7», однако «для некоторых тестов этот показатель может быть несколько ниже» [3], что связано с достаточной изменчивостью социальных установок. Поэтому мы считаем возможным использование в анализе не только общего результата опросника (ОПГ), но и результатов по отдельным шкалам.

Проверка на конструктивную валидность опросника проводилась на группах педагогов дошкольного и среднего образования. Общее количество участников исследований на данном этапе составило 744 человека.

Были использованы методики: опросник ЭмИн Д.В. Люсина, позволяющий выявлять уровень эмоционального интеллекта; шкала личностной тревожности Ч.Д. Спилберга в адаптации Ю. Ханина; диагностика склонности к стрессам Дж. Джексона; «Оценка потреб-

ности в одобрении» Д. Крауна и Д. Марлоу в адаптации Ю. Ханина, «Мотивация успеха и боязни неудачи» А. Реана; «Социально-психологические установки личности» О. Потёмкиной; «Готовность к риску» Г. Шуберта; «Опросник толерантности-интолерантности к неопределенности» Т. Корниловой.

Корреляционный анализ показал, что *оценка себя как лидера* имеет взаимосвязи с самооценкой способностей к пониманию ($p < 0,01$) и управлению чужими эмоциями ($p < 0,05$), степенью готовности к риску ($p < 0,001$), социальными установками на власть ($p < 0,001$) и свободу ($p < 0,05$) и межличностной интолерантностью к неопределенности ($p < 0,01$). То есть лидерство связывается в сознании исполнителя с властью, относительной свободой, действительно характеризующими управленческую деятельность, а также с риском и неопределенностью, обусловленными взаимодействием с людьми и умением лидера управлять ими, что полностью соответствует пониманию данного феномена.

Как неоднократно было продемонстрировано, подготовленность к работе является одним из важнейших факторов эффективности деятельности. Именно это и проявилось в нашем исследовании. *Самооценка подготовленности к работе руководителя* как компонент ОПГ оказалась теснейшим образом связана с потребностью в успехе ($p < 0,001$) и готовностью к риску ($p < 0,001$). Подготовленность к руководящей работе осознается исполнителями как способность и умение управлять своими эмоциями ($p < 0,01$), использовать свой эмоциональный интеллект в целом ($p < 0,05$) и распоряжаться имеющейся властью (социальная установка на власть, $p < 0,001$). Таким образом, корреляционный анализ

подтвердил валидность шкалы «самооценка подготовленности к работе руководителя».

Личностный смысл управленческой деятельности как компонент готовности, по нашему предположению, должен отражать основные мотивационные тенденции личности, базирующиеся на управленческих ценностях. Действительно, личностный смысл перехода в сферу управления оказался взаимосвязан с социальными установками на власть ($p < 0,001$), деньги ($p < 0,05$), результат ($p < 0,01$) и эгоизм ($p < 0,05$), что в целом соответствует нашей гипотезе. Еще более тесная связь между личностным смыслом управленческой деятельности и оценкой собственной готовности к поискам другой работы ($r = 0,279$, $p < 0,001$; $n = 159$) говорит о том, что это смысл именно *перехода* к новой деятельности, а не к деятельности вообще.

Вынужденность принятия решения стать руководителем как выражение нежелания перехода на руководящую должность, по идее, должна быть связана с другими (не управленческими) ценностями, отвергать ценность власти, денег, свободы и т. д. Это означает, что компонент «*вынужденность решения*» должен иметь те же корреляции, что и личностный смысл управленческой деятельности, но с противоположным знаком. Это положение было подтверждено в корреляционном анализе: чем слабее были выражены социальные установки на власть ($p < 0,01$) и деньги ($p < 0,05$), тем более готовность к переходу имела вынужденный характер.

Таким образом, корреляционный анализ подтвердил, что отдельные составляющие ОПГ и общая готовность к переходу к управленческой деятель-

ности¹ связаны с теми личностными характеристиками, которые задействуются непосредственно в труде руководителя: стремление контролировать межличностные отношения (межличностная интолерантность к неопределенности), готовностью к риску в принятии решений, социально-психологические способности (эмоциональный интеллект). Кроме того, нами продемонстрировано, что готовность стать руководителем привлекает тех субъектов, которым нравятся особенности управления – власть, относительная большая свобода и более высокий уровень вознаграждения, отличающие деятельность руководителя от исполнительской деятельности.

Стандартизация шкалы ОПГ, распределение которой носит нормальный характер, проводилась с учетом того, что в границы средних значений должно попадать теоретически 68,3% выборки, т. е. граница низких баллов, рассчитываемая как $m - \sigma$, где m – среднее арифметическое, σ – стандартное отклонение, должна быть равна с учетом округления 46 баллам ($60 - 4,4 = 45,6$), а граница высоких баллов ($m + \sigma$) должна равняться 74 баллам ($60 + 14,4 = 74,4$). Разделение

на пять интервалов с выделением границ ($m \pm 2\sigma$) позволило установить следующие нормы для ОПГ:

- очень низкий уровень – до 31 балла;
- ниже среднего (низкий) уровень – 32–45 баллов;
- средний уровень – 46–74 баллов;
- выше среднего (высокий) уровень – 75–88 баллов;
- очень высокий – 89–95 баллов.

Проверка по критерию Пирсона (табл. 3) показала, что χ^2 равен 1,75, что меньше критического значения для четырех степеней свободы (9,488). Это значит, что сделанное нами разбиение на пять интервалов незначительно отклоняется от теоретического, выделенные границы достоверны.

Поскольку распределения по оставшимся шкалам не имели нормального характера, то предварительно была проведена процедура нормализации с расчетом процентилей. Минимальный диапазон значений, которые теоретически могут принимать данные шкалы, равен 12 единицам (для шкалы «вынужденность решения» $\min=3$, $\max=15$), максимальный – 28 единицам (для шкалы «личностный смысл управленческой

Таблица 3

Расчет критерия χ^2 Пирсона для проверки соответствия теоретическому распределению шкалы ОПГ

Уровни ОПГ	Эмпирические частоты ($f_{э}$)	Теоретические частоты ($f_{т}$)	$(f_{э} - f_{т})^2 / f_{т}$
Очень низкий	2,8	2,3	0,11
Низкий	14,9	13,6	0,12
Средний	65,3	68,3	0,13
Высокий	16,2	13,6	0,50
Очень высокий	0,8	2,2	0,89

¹ Данные по корреляционным связям между ОПГ и личностными особенностями здесь не приводятся. Всего найдено 12 таких взаимосвязей.

Нормы для шкал опросника «Психологическая готовность исполнителя к переходу на управленческую работу» (в баллах)

Уровни	Личностный смысл управленческой деятельности	Оценка себя как лидера	Самооценка подготовленности к работе руководителя	Вынужденность решения
Низкий	7–13	5–13	4–9	3–7
Средний	14–30	14–22	10–17	8–13
Высокий	31–35	23–25	18–20	14–15

деятельности» $\min=7$, $\max=35$), диапазоны небольшие, поэтому было решено разбить данные шкалы только на три интервала – низкий, средний и высокий уровень. Полученные нормы для данных шкал представлены в табл. 4.

Подведем итоги. В статье были представлены разработка и стандартизация опросника, выявляющего уровень психологической готовности исполнителя к переходу к управленческой деятельности. Опросник показал наличие критериальной валидности и высокую надежность по внутренней согласованности. Ретестовая надежность общего показателя (ОПГ) оказалась хорошей, однако две шкалы из четырех имеющихся показали слабые результаты в ретесте, что мы связываем с изменчивостью социальных установок, с одной стороны, и малым количеством вопросов, составляющих данные шкалы (3 и 4), с другой. Сказанное не означает невозможность использова-

ния данных шкал, но больший акцент в анализе результатов стоит делать на общем результате – психологической готовности к переходу к управленческой деятельности.

Разработанный нами опросник был использован в исследовании психологической готовности к переходу к управленческой деятельности у представителей разных профессий, в котором показал свою способность к дифференциации профессиональных групп работников-исполнителей (диагностическая валидность). Модифицированный и валидизированный для выборки руководителей, опросник позволил выявить различия по аналогичному параметру уже у руководящих кадров разных отраслей народного хозяйства. Таким образом, предлагаемая методика является надежным инструментом для измерения состояния готовности сегодняшних или бывших исполнителей к переходу на управленческую работу.

ПРИЛОЖЕНИЕ

Опросник «Психологическая готовность исполнителя к переходу на управленческую работу»

Инструкция. Представьте себе, что Вы получили предложение о переходе на работу руководителем, например², Как бы вы реагировали на это предложение, что бы чувствовали и думали, принимая решение? Отметьте на 5-бальной шкале степень вашего согласия с утверждениями, ориентируясь на то, что 1 балл означает «совершенно не согласен», 5 баллов – «совершенно согласен», 3 балла – средняя степень согласия.

№	Утверждения	1 балл – совершенно не согласен; 5 баллов – совершенно согласен				
		1	2	3	4	5
1	Только непростая ситуация в коллективе может заставить меня принять предложение занять эту должность					
2	Я уже готовлюсь к руководящей работе					
3	Мне всегда очень нравилась управленческая работа					
4	Я не представляю себя в роли руководителя					
5	Самостоятельно я решать не буду, решение меня может заставить принять только мой руководитель					
6	Я хорошо осведомлен о будущей деятельности					
7	Я знаю, что могу вести людей за собой					
8	Стать руководителем для меня важно					
9	У меня есть все необходимые качества для достижения успеха на новой должности					
10	Я уверен, что завоюю авторитет у подчиненных					
11	Я давно понимаю, что хочу работать на этой должности					
12	Я бы принял это предложение только в случае активной его поддержки близкими людьми					
13	Я считаю, что смогу решить любые проблемы, связанные с новой должностью					
14	У меня уже есть опыт руководящей работы					
15	Мне это не нужно, это важнее для организации, чем для меня					
16	Я чувствую, что работа руководителя – это мое					
17	Я подготовлен к обязанностям руководителя					
18	Я жду предложения о повышении					

² Необходимо указать самую первую управленческую должность, на которую может перейти исполнитель.

№	Утверждения	1 балл – совершенно не согласен; 5 баллов – совершенно согласен				
		1	2	3	4	5
19	У меня всегда были позитивные представления о руководящей работе	1	2	3	4	5
20	Я уверен, что из меня получится хороший руководитель	1	2	3	4	5
21	Решение я буду принимать, опираясь исключительно на свое мнение	1	2	3	4	5
22	Мне будет легко выстроить отношения с подчиненными	1	2	3	4	5

Ключ

Личностный смысл управленческой деятельности: 2, 3, 8, 11, 16, 18, 19

Оценка себя как лидера: 7, 9, 10, 13, 22

Самооценка подготовленности к работе руководителя: 6, 14, 17, 20

Вынужденность решения: 1, 4, 15

Вопросы 5, 12, 21 не учитываются

ЛИТЕРАТУРА

1. Асмолов А.Г. Психология личности: культурно-историческое понимание развития человека. М.: Смысл; Издательский центр «Академия», 2007. 528 с.
2. Бондаренко Е.А. Формирование готовности будущих офицеров тыла к управленческой деятельности: автореф. дисс. ... канд. пед. наук. Саратов, 2009. 24 с.
3. Бурлачук Л.Ф. Психодиагностика: учеб. пособие. СПб.: Питер, 2006. 360 с. [Электронный ресурс] // URL: <http://ural-education.ru/wp-content/uploads/2016/12/%D0%91%D1%83%D1%80%D0%BB%D0%B0%D1%87%D1%83%D0%BA-%D0%9B.%D0%A4-%D0%9F%D1%81%D0%B8%D1%85%D0%BE%D0%B4%D0%B8%D0%B0%D0%B3%D0%BD%D0%BE-%D1%81%D1%82%D0%B8%D0%BA%D0%B0.pdf> (дата обращения: 26.01.2018).
4. Горонин П.В. Профессиональное самосознание как фактор психологической готовности к управленческой деятельности руководителей органов внутренних дел: автореф. дисс. ... канд. психол. наук. Минск, 2000. 20 с.
5. Егоркин В.П. Формирование готовности офицера принимать управленческие решения: на материале высшего военного командного училища (военного института) Министерства обороны Российской Федерации: автореф. дисс. ... канд. пед. наук. Новосибирск, 2006. 20 с.
6. Езопова С.А. Формирование личностно-профессиональной готовности студентов к деятельности руководителя дошкольного образовательного учреждения: автореф. дисс. ... канд. пед. наук. СПб., 1999. 17 с.
7. Жуковский С.И. Формирование профессиональной готовности офицерских кадров к творческому решению задач управленческой деятельности: дисс. ... канд. психол. наук. М., 1998. 181 с.

8. *Ильин С.С.* Психологическая готовность специалиста к управленческим профессиям: содержание, структура, диагностика: дисс. ... канд. психол. наук. М., 1999. 157 с.
9. *Ихтисанов И.И., Петкин А.В.* Готовность курсантов военных институтов к управленческой деятельности // Ученые записки университета имени П.Ф. Лесгафта. 2016. № 7 С. 27–30.
10. *Киселева Н.А.* Формирование готовности будущих менеджеров к управленческой деятельности: автореф. дисс. ... канд. пед. наук. Волгоград, 2006. 32 с.
11. *Кузнецова Е.Б.* Профессиональная готовность руководителя дошкольного образовательного учреждения к инновационной управленческой деятельности // Известия Российского государственного педагогического университета имени А.И. Герцена. 2008. № 6–2. С. 150–154.
12. *Лежнина Л.В.* Готовность психолога образования к профессиональной деятельности: этапы, механизмы, технологии формирования: дисс. ... д-ра психол. наук. М., 2010. 473 с.
13. *Леонтьев А.Н.* Деятельность. Сознание. Личность. М.: Политиздат, 1975. 303 с.
14. *Мангутов И.С., Уманский Л.И.* Организатор и организаторская деятельность. Л.: ЛГУ, 1975. 312 с.
15. *Миронов М.П.* Выбор профессии риска и его влияние на жизненное самоопределение молодежи: автореф. дисс. ... канд. соц. наук. Екатеринбург, 2006. 22 с.
16. *Монтик А.А.* Профессионально-психологическая готовность студентов к управленческой деятельности [Электронный ресурс] // URL: http://www.pas.by/dfiles/000809_823758_montic.doc (дата обращения: 10.09.2014).
17. *Науменко Е.А., Бабушкин Г.Д.* Модель социально-психологической готовности специалиста в сфере государственного управления // Психопедагогика в правоохранительных органах. 2012. № 2. С. 32–34.
18. *Низовских Н.А., Митина О.В., Тюлькин М.С., Дровосеков С.Э.* Психологическая готовность к управлению: методика исследования // Вестник Вятского государственного гуманитарного университета. Сер. Педагогика и психология. 2012. № 4(3). С. 102–108.
19. *Носова Е.С.* Формирование психологической готовности к добровольческой деятельности // Сибирский психологический журнал. 2007. № 25. С. 186–190.
20. *Панкратов В.Н., Панкратов А.Н., Панкратов В.Н.* Психология успеха: практическое руководство для деловых людей. М.: Роспедагенство, 1997. 82 с.
21. *Пономаренко И.В.* Сущность и содержание готовности руководителей к управлению образовательным учреждением // Педагогическое образование и наука. 2009. № 3. С. 43–47.
22. *Рожнова Е.Н.* Структура готовности специалистов среднего звена к управленческой деятельности // Вестник Самарского университета. История, педагогика, филология. 2016. № 2. С. 116–120.
23. *Савельев Д.А.* Формирование профессиональной готовности будущих инженеров к управлению трудовым коллективом: автореф. дисс. ... канд. пед. наук. Магнитогорск, 2005. 22 с.

24. *Сиднева И.Е.* Функциональные компоненты структуры готовности студентов к организационно-управленческой деятельности // Сборники конференций НИЦ Социосфера. 2013. № 6. С. 165–168.
25. *Таратухина М.С.* Развитие потенциальной готовности руководителей дошкольного образования к инновационной деятельности: автореф. дисс. ... канд. пед. наук. Великий Новгород, 2004. 22 с.
26. *Уманский Л.И.* Психология организаторской деятельности школьников: учеб. пособие. М.: Просвещение, 1980. 160 с.
27. *Филинкова Е.Б.* К проблеме перехода от исполнительской (педагогической) деятельности к управленческой: концептуальное понимание и теоретическая модель // Социальная психология и общество. 2015. Т. 6. № 3. С. 5–20.
28. *Филинкова Е.Б.* Мотивация принятия решения учителями о переходе от педагогической деятельности к управленческой // Сибирский психологический журнал. 2012. № 44. С. 89–100.
29. *Филинкова Е.Б.* Психологическая готовность к управленческой деятельности: состояние проблемы и концептуальное понимание // Актуальные проблемы психологического знания. 2017. № 2. С. 83–93.
30. *Филинкова Е.Б.* Психология принятия решения о переходе от педагогической к другим видам деятельности: монография. М.: МГОУ, 2012. 174 с.
31. *Филинкова Е.Б.* Самооценка готовности учителей к управленческой деятельности // Вестник Московского государственного областного университета. Серия: Психологические науки. 2015. № 1. С. 25–39.
32. *Филинкова Е.Б.* Типы перехода от исполнительской (педагогической) деятельности к управленческой // Социальная психология и общество. 2016. Т. 7. № 2. С. 65–81. doi:10.17759/sps.2016070205
33. *Филинкова Е.Б.* Управленческое самоопределение как особый вид жизненного самоопределения // Вестник Костромского государственного университета. Серия: Педагогика. Психология. Социальная работа. Ювенология. 2017. № 2. С. 30–33.

The questionnaire “Executor’s psychological readiness for transition to managerial job”

E.B. FILINKOVA*,
Moscow State Regional University, Moscow, Russia,
jane421@yandex.ru

The article describes the procedure of development and validation of a new questionnaire which measures the level of psychological executor’s readiness for transition to management. In understanding the structure of readiness, we proceed from the idea that the psychological readiness is a consequence of the unfolding process of managerial self-determination, which means that personalistic sense of management and worker’s own estimates as a leader and a Manager are measurable components of psychological executor’s readiness to transition to management. The peculiarity of the questionnaire is a direct measurement of readiness, readiness is not understood as a personal trait, but as an attitude or a mood. The questionnaire showed the presence of construct validity and high reliability, both for internal consistency and retest. This fact allows to use it as a psychodiagnostic tool, which is applicable in the practical work of the organizational psychologist.

Keywords: *executor, management, manager, self-determination, psychological readiness.*

REFERENCES

1. Asmolov A.G. Psikhologiya lichnosti: kul'turno-istoricheskoe ponimanie razvitiya cheloveka [Personality Psychology: cultural-historical understanding of human development]. Moscow: Publ. Smysl: Publ. Academia, 2007. 528 p.
2. Bondarenko E.A. Formirovanie gotovnosti budushchikh ofitserov tyla k upravlencheskoi deyatel'nosti. Avtoref. diss. kand. ped. nauk. [Formation of readiness of future officers to the rear to management. Ph.D. (Pedagogy) Thesis]. Saratov, 2009. 24 p.
3. Burlachuk L.F. Psihodiagnostika: Uchebnoe posobie. [Psychodiagnostics: Textbook]. SPb.: Publ. Piter. 360 p. [Elektronnyi resurs] // URL: <http://ural-education.ru/wp-content/uploads/2016/12/%D0%91%D1%83%D1%80%D0%BB%D0%B0%D1%87%D1%83%D0%BA-%D0%9B.%D0%A4-%D0%9F%D1%81%D0%B8%D1%85%D0%BE%D0%B4%D0%B8%D0%B0%D0%B3%D0%BD%D0%BE-%D1%81%D1%82%D0%B8%D0%BA%D0%B0.pdf> (Accessed 26.01.2018).

For citation:

Filinkova E.B. The questionnaire “Executor’s psychological readiness for transition to managerial job”. *Sotsial'naya psikhologiya i obshchestvo [Social Psychology and Society]*, 2018. Vol. 9, no. 1, pp. 177–196. doi:10.17759/sps.2018090111 (In Russ., abstr. in Engl.).

* *Filinkova Evgeniya B.* — PhD in Psychology, assistant professor at the Social psychology chair, Moscow State Regional University, Moscow, Russia, jane421@yandex.ru

4. Goronin P.V. Professional'noe samosoznanie kak faktor psikhologicheskoi gotovnosti k upravlencheskoi deyatelnosti rukovoditelei organov vnutrennikh del. Avtoref. diss. kand. psikhol. nauk [Professional identity as a factor of psychological readiness for management of leaders of internal Affairs bodies. Ph.D. (Psychology) Thesis]. Minsk, 2000. 20 p.
5. Egorkin V.P. Formirovanie gotovnosti ofitsera primimat' upravlencheskie resheniya: na materiale vysshego voennogo komandnogo uchilishcha (voennogo instituta) Ministerstva oborony Rossiiskoi Federatsii. Avtoref. diss. . kand. ped. nauk. [Formation of readiness of the officer to make management decisions: the case of higher military command school (military Institute) of the Ministry of defence of the Russian Federation. Ph.D. (Pedagogy) Thesis]. Novosibirsk, 2006. 20 p.
6. Ezopova S.A. Formirovanie lichnostno-professional'noi gotovnosti studentov k deyatelnosti rukovoditelya doshkol'nogo obrazovatel'nogo uchrezhdeniya. Avtoref. diss. kand. ped. nauk. [The formation of student's personal and professional readiness of to the management of preschool educational organization. Ph.D. (Pedagogy) Thesis]. Saint-Petersburg, 1999. 17 p.
7. Zhukovskii S.I. Formirovanie professional'noi gotovnosti ofitserских кадров k tvorcheskomu resheniyu zadach upravlencheskoi deyatelnosti. Diss. kand. psikhol. nauk. [Formation of officer's professional readiness of to the creative solution of problems of administrative activity. Ph.D. (Psychology) diss.]. Moscow, 1998. 181 p.
8. Il'in S.S. Psikhologicheskaya gotovnost' spetsialista k upravlencheskim professiyam: sodержanie, struktura, diagnostika: diss. ... kand. psikhol. nauk. [Psychological readiness specialist to managerial professions: the content, structure, diagnostics. Ph.D. (Psychology) diss.]. Moscow, 1999. 157 p.
9. Ikhtisanov I.I., Petkin A.V. Gotovnost' kursantov voennykh institutov k upravlencheskoi deyatelnosti [Readiness of military institute cadets to administrative activity]. *Uchenye zapiski universiteta im. P.F. Lesgafta [Scientific notes of the University named after P.F. Lesgaft]*. 2016, no.7, pp. 27–30. (In Russ., abstr. In Engl.)
10. Kiseleva N.A. Formirovanie gotovnosti budushchikh menedzherov k upravlencheskoi deyatelnosti. Avtoreferat diss. kand. ped. nauk. [Formation of readiness of future managers in management. Ph.D. (Pedagogy) Thesis]. Volgograd, 2006. 32 p.
11. Kuznetsova E.B. Professional'naya gotovnost' rukovoditelya doshkol'nogo obrazovatel'nogo uchrezhdeniya k innovatsionnoi upravlencheskoi deyatelnosti [Professional readiness of the head of the preschool educational organization to innovative management activities] *Izvestiya Rossiiskogo gosudarstvennogo pedagogicheskogo universiteta im. A.I. Gertsena [Izvestia: Herzen University Journal of Humanities & Science.]*. 2008, no. 6–2, pp. 150–154. (In Russ., abstr. In Engl.)
12. Lezhnina L.V. Gotovnost' psikhologa obrazovaniya k professional'noi deyatelnosti: etapy, mekhanizmy, tekhnologii formirovaniya. Diss. dokt. psikhol. nauk [The readiness of the psychologist in education to professional activity: stages, mechanisms, techniques of forming Dr. Sci. (Psychology) diss.]. Moscow, 2010. 473 p.
13. Leont'ev A.N. Deyatelnost'. Soznanie. Lichnost' [Activity. Consciousness. Personality]. Moscow: Publ. Politizdat, 1975. 303 p.
14. Mangutov I.S., Umanskii L.I. Organizator i organizatorskaya deyatelnost' [Organizer and organizational activities]. Leningrad: LGU, 1975. 312 p.

15. Mironov M.P. Vybora professii riska i ego vliyanie na zhiznennoe samoopredelenie molodezhi. Avtoreferat diss. kand. sots. Nauk [The choice of the risk profession and its influence on the vital self-determination of youth. Ph.D. (Sociology) Thesis]. Ekaterinburg, 2006. 22 p.
16. Montik A.A. Professional'no-psikhologicheskaya gotovnost' studentov k upravlencheskoi deyatel'nosti [The professional and psychological readiness of students to the management activities] [Elektronnyi resurs] // URL: http://www.pac.by>dfiles/000809_823758_montic.doc (Accessed 10.09.2014).
17. Naumenko E.A., Babushkin G.D. Model' sotsial'no-psikhologicheskoi gotovnosti spetsialista v sfere gosudarstvennogo upravleniya [Model of socio-psychological readiness of specialist in the field of public administration]. *Psikhopedagogika v pravookhranitel'nykh organakh* [Psychopedagogics in Law Enforcement]. 2012, no. 2, pp. 32–34. (In Russ.)
18. Nizovskikh N.A., Mitina O.V., Tyul'kin M.S., Drovosekov S.E. Psikhologicheskaya gotovnost' k upravleniyu: metodika issledovaniya [Psychological readiness to management: methods of research]. *Vestnik Vyatskogo gosudarstvennogo gumanitarnogo universiteta. Ser. Pedagogika i psikhologiya* [Herald of Vyatka State University of Humanities]. 2012, no. 4(3), pp. 102–108. (In Russ., abstr. In Engl.)
19. Nosova E.S. Formirovanie psikhologicheskoi gotovnosti k dobrovol'cheskoi deyatel'nosti [The formation of the psychological readiness to volunteer]. *Sibirskii psikhologicheskii zhurnal* [Siberian journal of psychology]. 2007, no. 25, pp. 186–190. (In Russ., abstr. In Engl.)
20. Pankratov V.N., Pankratov A.N., Pankratov V.N. Psikhologiya uspekha: prakticheskoe rukovodstvo dlya delovykh lyudei [The psychology of success: a practical guide for business people]. Moscow: Publ. Rospedagenstvo, 1997. 82 p.
21. Ponomarenko I.V. Sushchnost' i sodержanie gotovnosti rukovoditelei k upravleniyu obrazovatel'nykh uchrezhdeniy [Essence and contents of executives readiness to educational institution management]. *Pedagogicheskoe obrazovanie i nauka* [Pedagogical Education and Science]. 2009, no. 3, pp. 43–47. (In Russ., abstr. In Engl.)
22. Rozhnova E.N. Struktura gotovnosti spetsialistov srednego zvena k upravlencheskoi deyatel'nosti [The structure of the readiness of mid-ranking professionals to management activities]. *Vestnik Samarskogo universiteta. Istoriya, pedagogika, filologiya* [Vestnik of Samara University. History, pedagogics, philology]. 2016, no. 2, pp. 116–120. (In Russ., abstr. In Engl.)
23. Savel'ev D.A. Formirovanie professional'noi gotovnosti budushchikh inzhenerov k upravleniyu trudovym kollektivom. Avtoref. diss. kand. ped. nauk [Formation of professional readiness of future engineers to the management of the workforce Ph.D. (Pedagogy) Thesis]. Magnitogorsk, 2005. 22 p.
24. Sidneva I.E. Funktsional'nye komponenty struktury gotovnosti studentov k organizatsionno-upravlencheskoi deyatel'nosti [Functional components of student's structure of readiness to the organization and management activities] *Sborniki konferentsii NITs Sotsiosfera* [Conference collections SIC «Sociosphere»]. 2013, no. 6, pp. 165–168.
25. Taratukhina M.S. Razvitie potentsial'noi gotovnosti rukovoditelei doskol'nogo obrazovaniya k innovatsionnoi deyatel'nosti. Avtoref. diss. kand. ped. nauk [The development of the potential readiness of preschool education heads to innovation. Ph.D. (Pedagogy) Thesis]. Velikii Novgorod, 2004. 22 p.

26. Umanskii L.I. Psikhologiya organizatorskoi deyatelnosti shkol'nikov: Uchebnoe posobie [The psychology of organizing activities of pupils]. Moscow: Publ. Prosveshchenie, 1980. 160 p.
27. Filinkova E.B. K probleme perekhoda ot ispolnitel'skoi (pedagogicheskoi) deyatelnosti k upravlencheskoi: kontseptual'noe ponimanie i teoreticheskaya model' [On the Problem of Transition from Executive (Teaching) Activity to Management: Conceptual Interpretation and Theoretical Model]. *Sotsial'naya psikhologiya i obshchestvo. obshchestvo* [Social Psychology and Society]. 2015. Vol. 6, no. 3, pp. 5–20. doi:10.17759/sps.2015060301. (In Russ., abstr. in Engl.)
28. Filinkova E.B. Motivatsiya prinyatiya resheniya uchitelyami o perekhode ot pedagogicheskoy deyatelnosti k upravlencheskoy [Motivation of decision making about the Transition from Teaching to Management]. *Sibirskiy psikhologicheskii zhurnal* [Siberian Journal of Psychology], 2012, no. 44, pp. 89–100.
29. Filinkova E.B. Psikhologicheskaya gotovnost' k upravlencheskoi deyatelnosti: sostoyanie problemy i kontseptual'noe ponimanie [Psychological Readiness for Management: Current Status and Understanding of the Problem]. *Aktual'nye problemy psikhologicheskogo znaniya* [Actual problems of psychological knowledge]. 2017, no. 2, pp. 83–93. (In Russ., abstr. in Engl.)
30. Filinkova E.B. Psikhologiya prinyatiya resheniya o perekhode ot pedagogicheskoi k drugim vidam deyatelnosti: Monografiya [Psychology of decision making about the transition from teaching to other activities]. Moscow: Publ. MGOU, 2012. 174 p.
31. Filinkova E.B. Samootsenka gotovnosti uchitelei k upravlencheskoi deyatelnosti [Self-assessment of teachers' readiness to management activity]. *Vestnik Moskovskogo gosudarstvennogo oblastnogo universiteta. Seriya: Psikhologicheskie nauki* [Bulletin of the Moscow State Regional University. Series Psychology]. 2015, no 1, pp. 25–39. (In Russ., abstr. in Engl.)
32. Filinkova E.B. Types of transition from Executive (Teaching) Activity to Management. *Sotsial'naya psikhologiya i obshchestvo* [Social Psychology and Society], 2016. Vol. 7, no. 2, pp. 65–81. doi:10.17759/sps.2016070205. (In Russ., abstr. in Engl.)
33. Filinkova E.B. Upravlencheskoe samoopredelenie kak osobyi vid zhiznennogo samoopredeleniya [Managerial self-identification as a special kind of self-identification]. *Vestnik Kostromskogo gosudarstvennogo universiteta. Seriya: Pedagogika. Psikhologiya. Sotsial'naya rabota. Yuvnologiya*. [Vestnik Kostroma State University. Series Pedagogy. Psychology. Sociokinetics]. 2017, no. 2, pp. 30–33. (In Russ., abstr. in Engl.)